



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ALCÓOL,
ETANOL, BIOETANOL, BIOCAMBUSTÍVEL, QUÍMICAS E FARMACEUTICAS DE RIBEIRÃO
PRETO E REGIÃO

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado no D.O.U - Edição 04/05/87
Processo Mtb 24.440-039.656/86 de 01/05/86 - CNPJ 54.922.935/0001-54

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO VIGÊNCIA: 01.05.2023 à 30.04.2024

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ALCÓOL, ETANOL, BIOETANOL, BIOCOMBUSTIVEL, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO, com sede à Rua Augusto Severo, nº 766, em Ribeirão Preto-SP, representado por seu Diretor Presidente, Sr. **Pedro Jesus Sampaio**, portador da carteira de identidade nº 10.146.107-0 e devidamente inscrito no CPF sob o nº 020.349.118-14, de um lado e a empresa **DELOS DESTILARIA LOPES DA SILVA LTDA**, com sede na Fazenda Santa Terezinha s/nº, CEP 14174000, em Sertãozinho - SP., devidamente inscrita no CNPJ sob o nº 71.322.523/0001-00, representada por seu Sócio Administrador, Sr. **Jayme José Lopes da Silva**, portador da carteira de identidade o RG nº 4.170.363 e devidamente inscrito no CPF sob o nº 133.311.088-04, de comum acordo, ajustam as cláusulas válidas, as quais vigoram desde 1º de maio de 2023 e até 30 de abril de 2024, vigendo com a seguinte redação:

1

PISO SALARIAL

O Piso Salarial passa a ser R\$ 1.943,34 (um mil novecentos e quarenta e três reais e trinta e quatro centavos) por mês, R\$ 64,77 (sessenta e quatro reais e setenta e sete centavos) por dia, ou representado por hora a base de R\$ 8,83 (oito reais e oitenta e três centavos). Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusulas específica contida na presente convenção.

AUMENTO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2023, os salários serão corrigidos com o percentual negociado de 5% (cinco por cento) sobre os salários vigentes em abril de 2023.

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios,

RUA AUGUSTO SEVERO, 766 - VILA TIBÉRIO - RIBEIRÃO PRETO - SP CEP 14050-350 -
FONE/FAX (16) 3636-7674 - 3234-7313
E-mail:- sinquim@gmail.com



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ALCÓOL, ETANOL, BIOETANOL, BIOCAMBUSTÍVEL, QUÍMICAS E FARMACEUTICAS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado no D.O.U - Edição 04/05/87
Processo Mtb 24.440-039.656/86 de 01/05/86 - CNPJ 54.922.935/0001-54

concedidos de 01/05/2022 à 30/04/2023, salvo os decorrentes de promoção, mérito, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 15 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente a **PROMOÇÃO**, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamento por acidente do trabalho, auxílio doença e licença maternidade.

Ficam excluídos os casos de treinamento na função os cargos de supervisão, chefia e gerência.

ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos após a data-base, em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento de salário, concedido ao paradigma nos termos da cláusula primeira, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

2

ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

A empresa concederá aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal.

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de descumprimento desta cláusula.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes na empresa.

RUA AUGUSTO SEVERO, 766 - VILA TIBÉRIO - RIBEIRÃO PRETO - SP CEP 14050-350 -
FONE/FAX (16) 3636-7674 - 3234-7313
E-mail:- sinquim@gmail.com



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ALCÓOL, ETANOL, BIOETANOL, BIOCAMBUSTÍVEL, QUÍMICAS E FARMACEUTICAS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado no D.O.U - Edição 04/05/87
Processo Mtb 24.440-039.656/86 de 01/05/86 - CNPJ 54.922.935/0001-54

PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

Quando o pagamento ou adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque e cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, a empresa estabelecerá condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento ou o adiantamento (vale), sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto.

A empresa efetuará entrega dos demonstrativos de pagamento ou adiantamento (vale) aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamento aos empregados, com a identificação da empresa, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, devendo ser fornecido mensalmente aos empregados, especificando-se, também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês.

Para os empregados que percebam remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer relativas à cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento.

DATA DE PAGAMENTO

A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o

RUA AUGUSTO SEVERO, 766 - VILA TIBÉRIO - RIBEIRÃO PRETO - SP CEP 14050-350 -
FONE/FAX (16) 3636-7674 - 3234-7313
E-mail:- sinquim@gmail.com



salário até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado;

B) Incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei;

C) Quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos ou feriados será antecipado para o dia útil imediatamente anterior;

D) Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na Lei, neste acordo ou já praticadas pelas empresas.

SALÁRIO DE APRENDIZES

A) Será assegurado aos menores aprendizes do **SENAI**, durante a primeira metade do aprendizado, um salário não inferior a 90% (noventa por cento) do salário normativo da categoria, em vigor, e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário não inferior ao salário normativo da categoria, em vigor;

B) Não será considerado menor aprendiz o que exercer função para a qual o **SENAI** não mantenha curso específico de aprendizagem, não podendo suprir o curso, em hipótese alguma, os certificados de isenção;

C) Compreende-se como cursos mantidos pelo **SENAI**, aqueles por ele estruturados e autorizados a pedido das empresas e por estas ministradas aos seus empregados;

D) A empresa não poderá impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do Sindicato representativo da categoria profissional;



E) As condições e prazos de inscrições para seleção de candidatas aprendizes do **SENAI**, deverão ser divulgados nos quadros de aviso da empresa.

REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRG. SIND., CIPEIROS E EMPREG. C/ RED. LABORAL)

Ficam garantidos aos Dirigentes sindicais, membros da CIPA representantes dos trabalhadores, bem como aos empregados com redução da capacidade laboral os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da mesma empresa.

DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos em lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições e associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

5

HORA EXTRAORDINÁRIA

A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira à sábado serão pagas com acréscimo de 85% (oitenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal;

B) Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriado, serão acrescidas, de 100%; portanto, o empregado que prestar serviço nesta situação fará jus a:

- 1) pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;
- 2) horas trabalhadas; e
- 3) 100%, a título adicional, sobre as horas trabalhadas.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ALCÓOL, ETANOL, BIOETANOL, BIOCAMBUSTÍVEL, QUÍMICAS E FARMACEUTICAS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado no D.O.U - Edição 04/05/87
Processo Mtb 24.440-039.656/86 de 01/05/86 - CNPJ 54.922.935/0001-54

C) Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra;

D) As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculados na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

Em se tratando de empregado com menos de 01 (um) ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados, considerando-se também, como mês a fração superior a 15 (quinze) dias.

MATERIAL ESCOLAR

A empresa promoverá, uma vez por ano, no início do ano letivo, venda de material escolar, através de aquisição por critério próprio, buscando preços que atendam os interesses de seus trabalhadores.

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 04 (quatro) parcelas, desde que superior a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do empregado.

RUA AUGUSTO SEVERO, 766 - VILA TIBÉRIO - RIBEIRÃO PRETO - SP CEP 14050-350 -
FONE/FAX (16) 3636-7674 - 3234-7313
E-mail:- sinquim@gmail.com



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ALCÓOL, ETANOL, BIOETANOL, BIOCAMBUSTÍVEL, QUÍMICAS E FARMACEUTICAS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado no D.O.U - Edição 04/05/87
Processo Mtb 24.440-039.656/86 de 01/05/86 - CNPJ 54.922.935/0001-54

AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

A empresa reembolsará, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 60% (sessenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho (a) excepcional (is), assim considerado (s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

CONVÊNIO COM FARMÁCIAS E ÓTICAS

A empresa procurará viabilizar convênios com farmácias e/ou óticas para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau, a seus empregados e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A) A empresa que mantém convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirá que os empregados, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes.

Caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pelas empresas, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.

B) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta seis) meses, se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário.

RUA AUGUSTO SEVERO, 766 - VILA TIBÉRIO - RIBEIRÃO PRETO - SP CEP 14050-350 -
FONE/FAX (16) 3636-7674 - 3234-7313
E-mail:- sinquim@gmail.com



C) Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 60 (sessenta) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico do(s) dependente(s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa;

D) Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento.

E) Os empregados da empresa que possui assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes aquele serviço, colaborando para sua eficiência.

INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO

A) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

B) A empresa mantendo Plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados a Previdência Social, estará isenta do cumprimento desta cláusula. No caso de seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a 04 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.



AUXÍLIO CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos dispendidos normalmente pela empresa, através de convênios creches, as partes signatárias do presente acordo, analisada a Portaria Mtb 3.296, de 03/09/86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

A) A empresa obrigada a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da CLT, concederá, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

B) O valor do reembolso mensal corresponderá as despesas comprovadas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existente na empresa;

C) Dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

D) O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho;

E) O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 15 (quinze) meses após término do licenciamento compulsório ou antes



deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de quinze meses é válido apenas para a opção de reembolso;

F) Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;

G) Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;

H) A presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.

Fica desobrigada do reembolso a empresa que já mantenha ou venha a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquela que já adote ou venha a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos, a pedido dos interessados, aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.

10

ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

A empresa que oferecer aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederá ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

A empresa fornecerá, sem ônus para os empregados ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.

SALÁRIO DE ADMISSÃO

Admitido empregado para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, será garantido, àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem se considerar vantagens pessoais.



PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

A) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial, registro em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo.

B) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5% (cinco por cento).

C) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O prazo máximo do contrato de experiência previsto no parágrafo único, do artigo 445 da CLT será de 60 (sessenta) dias.

O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento, será dispensado do período de experiência.

ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotando as devidas alterações, inclusive de salário, bem como os prêmios de qualquer natureza (desde que pagos habitualmente ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho) excluídos os casos de substituição previstos no presente acordo.

TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 dia, excetuando-se funções técnicas.

A empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.



Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função os exija.

PREENCHIMENTO DE VAGAS

1) Nos casos de abertura de processo seletivo, dar-se-á a preferência ao recrutamento interno com extensão do direito a todo empregado, sem distinção de cargo ou área de atuação.

2) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional.

CRITÉRIOS DA DISPENSA COLETIVA

Na decorrência de dispensa coletiva, a empresa observará os seguintes critérios preferenciais:

A.1.- Inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, 12
preferam a dispensa;

A.2. - Em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de previdência Privada;

A.3. - Seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares;

B) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

C) Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS



A) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal;

B) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato;

C) O não cumprimento dos prazos acima citados acarretará multa diária correspondente à 1% (um por cento) do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado;

D) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.

INDENIZAÇÃO DE SEGURO – DESEMPREGO

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, nesta ficar anulada a justa causa, será assegurada ao empregado a indenização não determinada na sentença, correspondente ao seguro desemprego que deixou de receber durante o período de 6 (seis) meses após a rescisão contratual e desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

13

CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião dos processos de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pelo presente acordo.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.



CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão.

Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

AVISO PRÉVIO

A) O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não;

B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo.

C) caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado;

D) na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, de empregados com mais de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário nominal do empregado, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes;

E) ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar por escrito, ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado esse direito bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ALCÓOL, ETANOL, BIOETANOL, BIOCAMBUSTÍVEL, QUÍMICAS E FARMACEUTICAS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado no D.O.U - Edição 04/05/87
Processo Mtb 24.440-039.656/86 de 01/05/86 - CNPJ 54.922.935/0001-54

trabalhados, sem prejuízo das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado;

F) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

A) Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la.

B) No setor produtivo, somente será utilizada mão-de-obra temporária, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da lei 6.019, de 31/01/74, não sendo utilizado, portanto, para atender a demissão provocada para este fim. O prazo máximo previsto nesta letra não se aplica a gestante.

C) Ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

15

DEFICIENTES FÍSICOS

A empresa compromete-se a não fazer restrições para a admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas da mesma assim o permitirem.

MUDANÇA DE MUNICÍPIO

No caso de mudança de estabelecimento empresarial de município ou para distância superior a 30 Km, a empresa analisará a situação de cada empregado que não a possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30 Km do novo estabelecimento.

PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

RUA AUGUSTO SEVERO, 766 - VILA TIBÉRIO - RIBEIRÃO PRETO - SP CEP 14050-350 -
FONE/FAX (16) 3636-7674 - 3234-7313
E-mail:- sinquim@gmail.com



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ALCÓOL, ETANOL, BIOETANOL, BIOCAMBUSTÍVEL, QUÍMICAS E FARMACEUTICAS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado no D.O.U - Edição 04/05/87
Processo Mtb 24.440-039.656/86 de 01/05/86 - CNPJ 54.922.935/0001-54

A empresa que adotar processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverá, quando necessário, e, a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirirem melhor qualificação.

TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre as pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

GESTANTES

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores ou respectiva Federação para os trabalhadores inorganizados, sob pena de nulidade.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de sessenta dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para noventa dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

RUA AUGUSTO SEVERO, 766 - VILA TIBÉRIO - RIBEIRÃO PRETO - SP CEP 14050-350 -
FONE/FAX (16) 3636-7674 - 3234-7313
E-mail:- sinquim@gmail.com



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ALCOL, ETANOL, BIOETANOL, BIOCAMBUSTÍVEL, QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado no D.O.U - Edição 04/05/87
Processo Mtb 24.440-039.656/86 de 01/05/86 - CNPJ 54.922.935/0001-54

A empresa proporcionará às suas empregadas gestantes condições de trabalho, compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde o seu alistamento e até a incorporação e nos 90 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo; nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, ou, na inexistência deste, da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

O disposto nesta cláusula aplica-se, também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação do Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que presente, a cada ausência comprovante da unidade em que serve.

17

EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Os empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 (anos) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo e até 24 (vinte quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até

RUA AUGUSTO SEVERO, 766 - VILA TIBÉRIO - RIBEIRÃO PRETO - SP CEP 14050-350 -
FONE/FAX (16) 3636-7674 - 3234-7313
E-mail:- sinquin@gmail.com



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ALCÓOL, ETANOL, BIOETANOL, BIOCOMBUSTÍVEL, QUÍMICAS E FARMACEUTICAS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado no D.O.U - Edição 04/05/87
Processo Mtb 24.440-039.656/86 de 01/05/86 - CNPJ 54.922.935/0001-54

o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses;

C) Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao último salário nominal.

Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.

ABORTO LEGAL

Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 30 (trinta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

JORNADA DE TRABALHO

A) Para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais;

B) A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em média, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas

Excetua-se dessa jornada os trabalhadores envolvidos em turnos de revezamentos, para os quais a jornada de trabalho legal é de 180 horas mensais ou 6 horas diárias, sendo facultado, em casos tais, a prorrogação da jornada de trabalho mediante a remuneração da sobrejornada com a aplicação do divisor de 220 horas, acrescido ainda, do adicional de turno (rubrica no recibo de pagamento: Acréscimo de Turno) no percentual de 22,22% sobre a totalidade de 180 horas, para a devida recomposição salarial.

COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS

RUA AUGUSTO SEVERO, 766 - VILA TIBÉRIO - RIBEIRÃO PRETO - SP CEP 14050-350 -
FONE/FAX (16) 3636-7674 - 3234-7313
E-mail:- sinquim@gmail.com



A) A empresa poderá estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos.

B) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos do presente Acordo. Ocorrendo feriado de segunda à sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO

Quando não houver necessidade de o empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diário.

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 ou a 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta ao trabalho, em função da jornada semanal ser de 5 ou 6 dias respectivamente.

INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR'S)

Para os empregados que recebam parte variável dos salários, constituída por prêmios de produção habituais, horas extras, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas no presente acordo, tal parte variável incidirá nos DSR's e feriados.

FALTAS E HORAS ABONADAS

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

RUA AUGUSTO SEVERO, 766 - VILA TIBÉRIO - RIBEIRÃO PRETO - SP CEP 14050-350 -
FONE/FAX (16) 3636-7674 - 3234-7313
E-mail:- sinquim@gmail.com



- A)** Até 03 (três) dias consecutivos, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmão;
- B)** Até 03 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;
- C)** Até 03 (três) dias consecutivos, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- D)** Até de 01 (um) dia, para internação e 01 (um) dia para alta médica de filho, dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira desde que coincidente com o horário de trabalho;
- E)** Um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;
- F)** Um dia útil, para alistamento militar;
- G)** Um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;
- H)** Caso a empresa não possua posto bancário nas suas dependências, abonará as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de ½ (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;
- I)** Por cinco dias corridos, quando do nascimento de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento;
- J)** Até 24 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar o filho (a) menor de 14 (catorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional;
- K)** Um dia para cada vez que houver doação de sangue pelo empregado;



L) A empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;

M) Os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

EMPREGADOS ESTUDANTES

A) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias a partir do início da vigência deste acordo ou matrícula;

B) Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas as comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

21

FÉRIAS

A) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil;

B) quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados;

C) a concessão das férias será comunicada por escrito, ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;



D) o empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus ao pagamento de 01 (um) salário nominal.

E) os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item c.

F) em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados a empresa poderá, comunicando os Sindicatos dos Trabalhadores, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa;

Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.

G) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias;

H) será garantido ao empregado com menos de 1 (um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

A empresa concederá licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) à 24 (vinte quatro) meses de idade, a partir da comprovação respectiva da determinação judicial da guarda, caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.



ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, a análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa.

MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

A) A empresa adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;

B) Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;

C) Os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas dispendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula deste acordo;

D) Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora -5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

A) Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento,

RUA AUGUSTO SEVERO, 766 - VILA TIBÉRIO - RIBEIRÃO PRETO - SP CEP 14050-350 -
FONE/FAX (16) 3636-7674 - 3234-7313

E-mail:- sinquim@gmail.com



inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-lo, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria - Mtb-3.214/78. Quando a empresa ou função, na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviço, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente;

B) Antes do efetivo exercício das atribuições, do empregado de produção, a empresa procederá ao seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa;

C) A empresa que se utilizam de mão-de-obra feminina, deverão manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

D) Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias;

E) Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC, o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria Mtb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6

PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção, na forma da lei.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ALCÓOL, ETANOL, BIOETANOL, BIOCAMBUSTÍVEL, QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado no D.O.U - Edição 04/05/87
Processo Mtb 24.440-039.656/86 de 01/05/86 - CNPJ 54.922.935/0001-54

As máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis.

COMISSÃO INTERNA DE PREV. DE ACID., E SEMANA INTERNA DE PREV. DE ACIDENTES

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita, por parte da empresa, com antecedência de 60 dias da data do pleito, fixando data, local e horário para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. As inscrições dos candidatos far-se-ão do 15º ao 6º dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo.

Todo processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa;

Na cédula eleitoral constarão o nome, e o setor do trabalhador inscrito bem como o seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador.

No prazo de 15 dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data do pleito, da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes.

Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precederem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior.

Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo, 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos para as CIPAS e respectivos suplentes, limitados estes ao número dos efetivos, desde o registro de sua candidatura até 01 ano após o final do seu mandato (artigo 10, II "a" das Disposições Transitórias, da Lei Maior).

RUA AUGUSTO SEVERO, 766 - VILA TIBÉRIO - RIBEIRÃO PRETO - SP CEP 14050-350 -
FONE/FAX (16) 3636-7674 - 3234-7313
E-mail:- sinquim@gmail.com



RECOMENDAÇÃO - SIPAT

1) DIA DO MEIO AMBIENTE

Recomenda-se às empresas, que na medida das suas possibilidades, procurem promover, na SIPAT, um dia voltado para atividades relativas à preservação do meio ambiente.

2) AIDS

Recomenda-se que na SIPAT, seja incluído o tema AIDS.

EXAMES MÉDICOS

Todos os trabalhadores que atuem em área de produção serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação.

O empregado será informado do resultado dos exames, por escrito, observados os preceitos da ética médica.

ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS 3.291, de 20.02.84.

A empresa que possuir serviços de assistência médica e odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguro Social), ou não, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em caso de emergência.

A empresa que não possuir serviços de assistência médica ou odontológica, ou convênio com o INAMPS, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do mesmo Sindicato ou dos órgãos



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ALCÓOL ,
ETANOL, BIOETANOL, BIOCAMBUSTÍVEL, QUÍMICAS E FARMACEUTICAS DE RIBEIRÃO
PRETO E REGIÃO

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado no D.O.U - Edição 04/05/87
Processo Mtb 24.440-039.656/86 de 01/05/86 - CNPJ 54.922.935/0001-54

públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, independentemente de ocorrência de uma situação de emergência.

PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A empresa não utilizará os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4 aprovada pela Portaria do Mtb 3.214/78 a alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

A empresa deverá fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais à CIPA.

COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

A empresa que não mantém convênio com o INAMPS, a este fica obrigada a comunicar qualquer acidente do trabalho, com afastamento, no prazo máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

Em caso de atraso na comunicação, a empresa arcará com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

27

Deverá a empresa, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CATs (Comunicação de Acidente do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA.

Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

COMPLEMENTAÇÃO DO AUX. DOENÇA, ACID. DE TRAB., DOENÇA PROF. E 13° SALÁRIO

A) A empresa complementarará durante a vigência do presente acordo, do 16° (décimo sexto) ao 330° (tricentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional;

RUA AUGUSTO SEVERO, 766 - VILA TIBÉRIO - RIBEIRÃO PRETO - SP CEP 14050-350 -
FONE/FAX (16) 3636-7674 - 3234-7313
E-mail:- sinquim@gmail.com



- B)** A complementação para empregados já aposentados, corresponderá a diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo;
- C)** Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o décimo sexto e o centésimo quinquagésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.
- D)** Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo;
- E)** A empresa complementarará o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho;
- F)** Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados;
- G)** Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou a menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior; quando a Previdência Social atrasar o 1º pagamento, a empresa deverá adiantá-lo, sendo a eventual compensação feita na forma aludida;
- H)** O empregado afastado por auxílio-doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com o dos demais salários dos demais empregados, pela empresa que mantenham convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente junto ao órgão previdenciário.



ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem interno ou externo, próprio ou de terceiros para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno e aos sábados, domingos e feriados, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário a prestação de primeiros socorros.

DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE

Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato à CIPA.

O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará de imediato à CIPA.

29

QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadro de avisos, situados em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordados, entre o sindicato e a administração da empresa.

DIRIGENTE SINDICAL - ABONO AUSÊNCIAS

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, limitado ao número máximo de 03 (três) por empresa, permanecerem afastados da empresa, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade sindical, serão remunerados e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da CLT,



até o limite de 20 ausências remuneradas, havendo cumulatividade de cargo de Diretor nas duas entidades, o limite acima será ampliado para 30 ausências remuneradas, no total durante a vigência deste acordo, por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa descontará do salário nominal, já reajustado, de cada trabalhador da categoria associado, em favor da entidade sindical no total de 10% (dez por cento), sendo 5% (cinco por cento) no mês de julho/2023 e outros 5% (cinco por cento) no mês de novembro/2023, ficando assegurado o amplo direito de oposição, tudo conforme legislação vigente.

Referida contribuição será recolhida até o dia 10 do mês subsequente, com a empresa fornecendo no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento, à entidade sindical profissional, em caráter, confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da referida contribuição.

§ -UNICO – Por deliberação da diretoria do Sindicato, Contribuição Assistencial referente ao ano de 2023 não será recolhida.

CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS

Caso a empresa deixe de recolher aos Sindicatos dos Trabalhadores, dentro do prazo de 3 dias após o pagamento dos salários, as contribuições, associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do montante não recolhido acrescido de 1% ao dia por mês de atraso, revertida a favor daquelas entidades sindicais.

O recolhimento deverá ser efetuado diretamente na sede da entidade sindical ou na agência bancária que este indicar.

A empresa fornecerá, no prazo de 15 dias contados da data do recolhimento, à respectiva entidade sindical de seus trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ALCÓOL ,
ETANOL, BIOETANOL, BIOCAMBUSTÍVEL, QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE RIBEIRÃO
PRETO E REGIÃO

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho por ato publicado no D.O.U – Edição 04/05/87
Processo Mtb 24.440-039.656/86 de 01/05/86 – CNPJ 54.922.935/0001-54

CUMPRIMENTO

As partes comprometem-se a cumprir o presente Acordo em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência.

MULTA

Multa de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, revertendo a favor da parte prejudicada.

A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade ou aquelas que, neste acordo, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

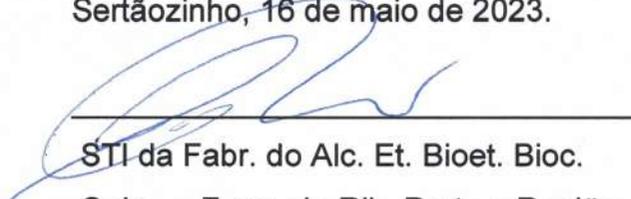
A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos neste acordo, ressaltando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

31

VIGÊNCIA

O presente acordo terá sua vigência de 01 (um) ano, com início em 01 de maio de 2023 e termino em 30 de abril de 2024.

Sertãozinho, 16 de maio de 2023.


STI da Fabr. do Alc. Et. Bioet. Bioc.
Quim. e Farm. de Rib. Preto e Região
Pedro Jesus Sampaio
RG nº 10.146.107-0
CPF nº 020.349.118-14


Delos Destilaria Lopes da Silva
Eduardo Lopes da Silva
RG nº 8.513.838 SSP/SP
CPF nº 073.452.448-06